

**MÉSZÁROS GABRIELLA\***

## **Várandós nőkkel szembeni hátrányos megkülönböztetés a munkaviszony megszüntetés alatt**

### *Bevezetés*

A tanulmány vizsgálatának tárgya a várandós nők jogi védelme szempontjából releváns diszkrimináció tilalma, amely a női munkavállalók terhessége miatt következik be. A cikkben áttekintjük a várandós munkavállalókkal szembeni diszkriminatív munkáltatói magatartásokat a munkaviszony megszüntetés során. Továbbá vizsgáljuk az Európai Bíróság azon ítéleteit, valamint az Egyenlő Bánásmód Hatóság eseteit, amelyekben a várandós nővel szemben diszkriminációt állapítottak meg. Kiindulásként leszögezhető, hogy a nőket – nemük miatt – a munkavégzésük során számtalan helyzetben diszkriminálják. Tovább súlyosbodhat a hátrányos helyzet, ha a nő várandós lesz. A terhes nők sebezhetőségét tovább növeli az a tény, hogy a terhesség egy ideiglenes állapot, amely egzisztenciálisan végtelenül kiszolgáltatottá teszi a várandós nőt. Ezzel egyidejűleg a terhességről tudomást szerző munkáltatóban számtalan téves félelem indukálódik, ami gyors és rendszerint jogellenes (diszkriminatív) intézkedésben ölt testet. Ugyanakkor a megnövekedett egzisztenciális kiszolgáltatottság miatt a jogszabálysértő munkáltatói intézkedéseknél nagy a látencia, hiszen a munkavállalók még az általánosnál is ritkábban fordulnak a jogaik védelme érdekében hatósághoz vagy bírósághoz. Ennek hátterében több tényező állhat (pl. jogismeret hiánya, félelem, idődimenzió, stb.). Ezek közül kiemeljük az idődimenzió kérdését, ami alatt azt érti a szakirodalom, hogy amire az eljárás – akár a hatósági, de még inkább a bírósági – véget ér, addigra az adott jogszabálysértő magatartásra okot adó helyzet a gyermek születésével (terhesség vége) okafogyottá válik.<sup>1</sup>

A terhes munkavállaló munkaviszonyának jogellenes megszüntetése esetén indokolt a munkavállaló és a munkáltató szemszögéből az elbocsátás következtében keletkező hátránnak a vizsgálata. Amennyiben a terhes munkavállaló munkaviszonyát szünteti meg a

---

\* PhD hallgató, SZTE ÁJTK Munkajogi és Szociális jogi Tanszék

<sup>1</sup> PUSKÁS ÁGNES: *A várandós nők jogainak érvényesülése, különös tekintettel az egészséget nem veszélyeztető biztonságos munkafeltételekre*. Gazdaság és Jog, XXIV. évfolyam, 2016. szeptember. 24. p.

munkáltató, az erkölcsi és anyagi (egzisztenciális) veszteséget jelent számára. Abban az esetben, ha a munkáltató jogellenesen mond fel a terhes munkavállalónak, akkor az anyagi következményeket neki kell viselnie.<sup>2</sup>

A tanulmányban azt az alapvető kérdést vizsgáljuk, hogy a munkáltató magatartása miért és milyen esetekben válik diszkriminatívá, amikor a női munkavállaló terhes lesz. Azon eseteket ismertetjük, ahol a közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés, zaklatás és mobbing fordul elő a terhes munkavállaló vonatkozásában.<sup>3</sup> A témánk szempontjából releváns a munkavállaló terhességének bejelentését követő munkáltatói magatartásoknak a vizsgálata, például terhessége miatt nem köt vele munkaszerződést, vagy a próbaidő alatt a terhessége miatt szünteti meg a munkaviszonyát<sup>4</sup> a terhes munkavállaló határozott idejű munkaszerződését nem hosszabbítja meg.<sup>5</sup> Jelen cikkben azon esetek bemutatására törekszünk, amelyekben a várandós munkavállaló munkaviszonyának megszüntetése<sup>6</sup> a terhességének bejelentését követően történt. A női nemhez tartozás, az anyaság és a terhesség együttesen jelennek meg a diszkrimináció alapjaként.<sup>7</sup>

Az elbocsátás egy női munkavállaló várandóssága miatt, vagy alapvetően a terhességen alapuló elbocsátása csak a nőket érinthet, ezért nemi megkülönböztetésnek minősül.<sup>8</sup> A nemi alapú diszkriminációhoz sorolhatjuk a várandósság miatti diszkriminációt, mivel ez nőket érinti.<sup>9</sup> Akkor jelenik meg, amikor a munkáltató a várandós munkavállalót másképp kezeli a többi munkavállalóval<sup>10</sup> szemben.<sup>11</sup>

A munkáltató hátrányos megkülönböztető magatartásának a háttérében általában az a feltételezés áll, hogy a terhes munkavállaló kevesebbet fog dolgozni és már a terhessége

<sup>2</sup> Több országban – ahol a CSR (vállalatok társadalmi felelősségvállalása) elterjedt, vagy a vállalati etikai kódexeket alkalmazzák – a munkáltatókat ilyen helyzetben erkölcsi hátrány is éri, hiszen a tisztességes piaci magatartása megkérdőjeleződik.

<sup>3</sup> Jelen tanulmány vizsgálata nem terjed ki a várandós nő vonatkozásában a viktimizációra és a szegregációra.

<sup>4</sup> MAJTÉNYI BALÁZS: *Lejtős pálya, Antidiszkrimináció és esélyegyenlőség*, L'Hartman, Budapest, 2009. 77. p.

<sup>5</sup> Határozott idejű munkaszerződés esetén a szerződésben rögzített határidőt követően a munkáltatót további kötelezettség nem terheli. Abban az esetben viszont, amikor a munkavállaló a várandósságát bejelenti a munkáltatónak, feltételezhető, hogy az új szerződés megkötésére a várandóssága miatt nem kerül sor.

<sup>6</sup> Az Egyesült Királyságban évente harmincezer nő munkaviszonya a várandóssága miatt kerül megszüntetésre, és ezeknek csak három százaléka fordul bírósághoz az Equal Opportunity Commission szerint. Arturo Bronstein: *International and Comparative Labour Law, current challenges*, International Labour Organization, 2009. 142.p.

<sup>7</sup> ROGER BLANPAIN: *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, Kluwer Law International, 2014. 443. p.

<sup>8</sup> ANNICK MASSELOT, EUGENIA CARACCILO DI TORELLA AND SUSANNE BURRI: *Fighting Discrimination on the Grounds of Pregnancy: Maternity and Parenthood*, The application of EU and national law in practice in 33 European countries. European Union 2012. 6. p.

<sup>9</sup> <https://www.maternityaction.org.uk/advice-2/mums-dads-scenarios/pregnant/pregnancy-discrimination/> (2017.01.01.)

<sup>10</sup> Várandós nő- nő, Várandós nő- férfi

<sup>11</sup> <http://www.nolo.com/legal-encyclopedia/pregnancy-discrimination-lawsuits-what-you-have-prove.html> (2016.12.22.)

alatt átmenetileg kiesik a rendszeres munkavégzésből, vagy egyáltalán nem tudja ellátni a meglévő munkakörét. Mivel a munkáltató a vonatkozó munkajogi szabályok értelmében a várandós munkavállalónak köteles biztosítani az orvosi vizsgálatokon való részvételt,<sup>12</sup> valamint az egészségi állapotának megfelelő munkakört (ha a terhessége miatt nem tudja az eredeti munkakörét ellátni) és adott esetben távolmaradása esetén a helyettesítéséről szükséges gondoskodnia. Előfordulhat olyan eset is, amikor várandóssággal összefüggő betegség<sup>13</sup> következtében egyáltalán nem tud munkát végezni a terhes munkavállaló. Ezekre példaként említünk két esetet – Hertz és a Brown esetek – az Európai Unió Bíróságának gyakorlatából.

„Az egyenlő bánásmód elvének alkalmazása a munkaviszonyban különösen nagy jelentőséggel bír, hiszen a munkajogviszonyban alapvetően függő munkavégzés történik, vagyis a munkavállaló a munkáltató irányítása, ellenőrzése és felügyelete mellett végez „önállótlanul” munkatevékenységet, ezért igen nagy tere lehet az olyan munkáltatói intézkedéseknek, amelyek különbséget tesznek a munkavállalók között. Hogy ez a különbségtétel indokolt, avagy indokolatlan, illetve jogszerű vagy jogszerűtlen-e, ennek megítélése Magyarországon az erre a célra létrehozott Egyenlő Bánásmód Hatóság és a bíróságok feladata. A Hatóság és a bíróság eljárására csak akkor kerülhet sor, ha a munkáltató nem tartja be a munkahelyen az egyenlő bánásmódra vonatkozó jogszabályokat. Ugyanakkor bizonyos szempontból nincs jelentősége annak, hogy a munkavállaló mely védett tulajdonságára alapítva sújtja őt munkáltatója valamilyen diszkriminációval, hiszen a legfőbb feladat ilyenkor a jogsérelem feltárása és orvoslása. Abban a vonatkozásban természetesen van jelentősége a különbségtétel alapjául szolgáló védett tulajdonság vizsgálatának, mivel az egyenlő bánásmód megsértése esetén a munkavállaló emberi méltósága is sérül, ezt hogy éli meg a munkavállaló, milyen hatással lehet ez a jogsértés a személyiségére, további munkavégzésére.”<sup>14</sup>

„A felperesnek kell valószínűsíteni a védett tulajdonság és az elszenvedett hátrány közötti ok-okozati összefüggést, és ezen valószínűsítést követően lehet helye a munkáltató oldalán az Ebktv. szerinti kimentésnek. Az ok-okozati összefüggés bizonyítottsága szorosan összekapcsolódik az összehasonlítható helyzet fogalmával, márpedig hátrányos megkülönböztetés kizárólag összehasonlítható helyzet fennállta esetén állapítható meg. A diszkriminációval sújtott munkavállaló összehasonlítható helyzetben van a diszkriminációval nem sújtott többi munkavállalóval, akkor az oksági kapcsolat gyakorlatilag fennáll. Ennek magyarázata az, hogy mivel a védett tulajdonságot és a hátrányt köteles valószínűsíteni a munkavállaló, ezek sikeressége esetén van csak helye munkáltatói kimentésnek, melynek keretei között pedig bizonyíthatja, hogy nem áll fenn összehasonlítható helyzet, illetőleg

<sup>12</sup> A várandósság ideje alatt a női munkavállaló rendszeres orvosi vizsgálatokon vesz részt. A munkavállaló mentesül munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége alól a jogszabályban előírt kötelező orvosi vizsgálat idejére. A vizsgálatok idejére a munkavállalót távolléti díja illeti meg. Mt. 55. § (1)

<sup>13</sup> A táppénzre jogosultság szempontjából keresőképtelennek minősül, aki várandóssága, illetve szülése miatt nem tudja munkáját ellátni, és csecsemőgondozási díjra nem jogosult. 2014. évi CXI. törvény, 48. § i), r)

<sup>14</sup> ZACCARIA MÁRTON LEÓ: *Az egyenlő bánásmód elvének érvényesülése a munkajog területén a magyar joggyakorlatban*, HVG Orac Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest, 2015. 34. p.

a hátrány nem a védett tulajdonságon alapul. Megjegyzendő, hogy a felperesnek az összehasonlítható helyzetet nem kell valószínűsítene, hanem mindössze meg kell jelölne azon munkavállalót vagy munkavállalókat, akikkel ő összehasonlítható helyzetben van. Vagyis a sikeres munkavállalói valószínűsítés eredménye az is, hogy az oksági kapcsolat fennálltát – tekintettel az összehasonlítható helyzetre – vélelmezni kell, hiszen ha az összehasonlítható helyzetben lévő munkavállaló nem szenvedte el a hátrányt, akkor a hátrány oka logikusan csak a védett tulajdonság lehet.”<sup>15</sup>

„Egyenlő bánásmód a hátrányos megkülönböztetéstől mentes élethez való jogot jelenti. E fogalmat negatív oldalról definiálva a diszkrimináció tilalmát kapjuk.”<sup>16</sup> „Az egyenlő bánásmód követelménye másképpen a hátrányos megkülönböztetés tilalmát jelenti.”<sup>17</sup>

„Diszkrimináció tilalma az egyenlő bánásmód negatív irányú definiálása során jutunk el a diszkrimináció tilalmához. A diszkrimináció pedig nem más, mint a hátrányos megkülönböztetés. Ebből adódik, hogy szemantikailag nem szerencsés a „pozitív diszkrimináció” kifejezés használata – annak ellenére, hogy a hazai és nemzetközi irodalom bővelkedik e kifejezés használatában –, hiszen a diszkrimináció önmagában azt jelenti, hogy hátrányt okozó megkülönböztetés, azaz önmagában hordozza a negatív előjelet. Így kétséget kizáróan belátható, hogy logikailag nem sok értelme van egy negatív tartalmú „pozitív diszkriminációnak”. A pozitív diszkrimináció helyett talán célravezetőbb az előnyben részesítés gondolatát használni. Bár egyes szerzők a „pozitív” jelzőn csupán az állami aktivitást értik.”<sup>18</sup>

A tanulmányban röviden ismertetjük a hátrányos megkülönböztetés megjelenési formáit:<sup>19</sup> a közvetlen hátrányos megkülönböztetést, a közvetett hátrányos megkülönböztetést, a zaklatást a várandós munkavállaló vonatkozásában. Továbbá a mobbingot (pszichoterror), amelynek a zaklatással közös vonása, hogy szintén emberi méltóságot sértő hatások érik a várandós munkavállalót.

### *Közvetlen hátrányos megkülönböztetés*

Várandós nő esetében kettős diszkriminációról beszélhetünk, mivel a neme és anyasága miatt egyaránt diszkrimináció éri.<sup>20</sup>

Közvetlen megkülönböztetés akkor történik, ha – egy személlyel kedvezőtlenül járnak el, – ahhoz képest, ahogyan másokkal szemben hasonló helyzetben eljárnak,<sup>21</sup> vagy

<sup>15</sup> ZACCARIA MÁRTON LEÓ: *Áldozatvédelem vagy tényleges bizonyítás? A fordított bizonyítási teher megítélése a foglalkozási diszkriminációs ügyek hazai gyakorlatában*, Pro Futuro 2015/2. 130-131. p.

<sup>16</sup> BERKI GABRIELLA: *Szabad mozgás és az Európai Unió szociális joga*, Iurisperitus Kiadó, Szeged, 2016. 198. p.

<sup>17</sup> MAJTÉNYI: *Lejtős pálya, Antidiszkrimináció és esélyegyenlőség*, L'Harmattan, Budapest, 2009. 69. p.

<sup>18</sup> BERKI: *Szabad mozgás és az Európai Unió szociális joga*, Iurisperitus Kiadó, Szeged, 2016. 198. – 199. p.

<sup>19</sup> Jelen tanulmányban nem térünk ki a jogellenes elkülönítés és a várandósság kapcsolatának a vizsgálatára.

<sup>20</sup> 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról (Ebkvt. 8. §)

<sup>21</sup> Az összehasonlítási alap objektív alapon történik a munkáltató kedvezőtlenebb bánásmódban részesíti a vá-

eljárásnak, – ennek oka az adott személy egy bizonyos tulajdonsága, amely a védett tulajdonságai közé tartozik.<sup>22,23</sup> Közvetlen, más néven nyílt diszkriminációról beszélünk, amikor a neme alapján történik a különbségtétel.<sup>24</sup> „Azaz nem a személyes tulajdonságok, képességek, vagy objektív mérlegelés alapján bánnak valakivel hátrányosan, hanem azért, mert a munkavállaló nő.”<sup>25</sup> Közvetlen diszkrimináció, amely azt jelenti, hogy nem lehet várandóssága miatt kedvezőtlen bánásmódban részesíteni. Nem kell bizonyítania, hogy kedvezőtlenebb bánásmódban részesült egy férfival vagy egy nem terhes nővel szemben,<sup>26</sup> csupán elegendő, hogy a várandóssága miatt keletkezett hátránya.<sup>27</sup> „A munkáltatói döntés megítéléséhez az szükséges, hogy az abban érintett személlyel szemben felállítható legyen egy másik személy (csoport) akivel a helyzete összemérhető.”<sup>28</sup>

Az alábbiakban az Európai Bíróság Webb, Hertz és Brown eseteit ismertetjük, ahol a terhes munkavállalókkal szemben a közvetlen nemi alapú hátrányos megkülönböztetés a várandósságukkal összefüggésben következett be, majd ezt követően a munkaviszonyuk megszüntetésére került sor.

Webb asszony esetében hozott ítéletben megállapították, hogy a terhesség nem hasonlítható össze egy beteg állapotával. Még kevésbé hasonlítható össze azzal, ha valaki nem orvosi okokból nem áll rendelkezésre munkavégzésre. A Webb<sup>29</sup> úgy speciális esetnek tekinthető, mivel szülési szabadságon lévő munkavállaló helyettesítésére egy másik munkavállalót alkalmaznak. A helyettesítésre felvett munkavállalót pedig várandóssága miatt bocsátják el, mivel azon feladatok ellátására, nem képes, amelyek felvételét indokolták. A tényállás szerint Webb asszony és az EMO Air Cargo (UK) Ltd között vita merült fel. A behozatali ügyekkel foglalkozó részleghez 4 alkalmazott tartozott. Az egyik munkavállaló, Stewart asszony volt, aki 1987 júniusában terhes lett. Az EMO nem kívánt a helyettesítő személy felvételével Stewart asszony szülési szabadságának kezdetéig várni, ezért a szülési szabadságot megelőzően hat hónappal Webb asszonyt már alkalmazták. Webb asszony alkalmazásának oka, hogy a próbaidő letelte után Stewart asszonyt helyettesíti. A munkáltató Stewart asszony visszatérését követően is alkalmazni akarta az EMO-nál.

randós nőt egy másik nővel szemben vagy a várandós nőt a férfival szemben.

<sup>22</sup> Kézikönyv az európai megkülönböztetés mentességi jogról, p. 24. [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/1510-FRA\\_CASE\\_LAW\\_HANDBOOK\\_HU.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1510-FRA_CASE_LAW_HANDBOOK_HU.pdf) (2016. 12. 09.)

<sup>23</sup> [http://www.debreceenijogimuhely.hu/archivum/3\\_4\\_2014/a\\_munkajog\\_teruletben\\_megvalosulo\\_cgyenlo\\_banasmod\\_kovetelmenye\\_valamint\\_megsejtesenek\\_modjai\\_az\\_europai\\_birosag\\_cs\\_a\\_magyar\\_biroi\\_gyakorlat\\_tukreben/](http://www.debreceenijogimuhely.hu/archivum/3_4_2014/a_munkajog_teruletben_megvalosulo_cgyenlo_banasmod_kovetelmenye_valamint_megsejtesenek_modjai_az_europai_birosag_cs_a_magyar_biroi_gyakorlat_tukreben/) (2016. 12. 16.)

<sup>24</sup> Kiss GYÖRGY szerk.: *Az Európai Unió Munkajoga és a magyar munkajog a jogközelítés folyamatában*, Osiris Kiadó, Budapest, 2001. 141. p.

<sup>25</sup> MONORI GÁBOR: *A nők hátrányos munkahelyi megkülönböztetése – különös tekintettel az Európai Unióban*, p. 347. in IUS EST ARS Ünnepi tanulmányok Visegrády Antal professzor 65. születésnapja tiszteletére, Szerkesztette: NOCHTA TIBOR, MONORI GÁBOR, Pécs, Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 2015.

<sup>26</sup> Várandós nők esetében nincs összehasonlítási alap. DAVID CABRELLI: *Employment Law in Context. Text and Materials*, Second Edition, Oxford University Press, 2016. 378. p.

<sup>27</sup> <http://www.acas.org.uk/media/pdf/d/8/Equality-and-discrimination-understand-the-basics.pdf> (2016. 12. 16.)

<sup>28</sup> HAJDÚ JÓZSEF – KUN ATTILA: *Munkajog*. Patrocinium, Budapest, 2014. 89. p.

<sup>29</sup> C-32/93 Webb v EMO Air Cargo [1994] ECR I-3567.

A munkaszerződés aláírásakor Webb asszony még nem tudott várandósságáról. Webb asszony 1987. július 1-jén az EMO-nál kezdett dolgozni. Két héttel később Webb asszony terhesnek vélte magát. Munkáltatója közvetett módon tudomást szerzett várandósságáról, magához hívatta és közölte vele, hogy elbocsátja. Webb asszony terhességét az orvosa egy héttel később megállapította. Webb asszonynak 1987. július 30-án a munkáltatója felmondott. Webb asszony keresetet nyújtott be az Industrial Tribunalhoz. A vonatkozó nemzeti jogszabály az 1975. évi Sex Discrimination Act. Webb asszony nem hivatkozhat az 1978. évi Employment Protection (Consolidation) Act 54. cikkére, amely tiltja a tisztességtelen elbocsátásokat, sem a 60. cikkre, amely szerint a terhesség miatti elbocsátás tisztességtelen elbocsátásnak minősül, mivel a 64. cikk értelmében azon munkavállalók nem hivatkozhatnak a védelemre, akik két évnél rövidebb ideje állnak foglalkoztatásban. Webb asszony keresetét az Industrial Tribunal elutasította, mivel úgy ítélte meg, hogy nemem alapuló közvetlen megkülönböztetésre nem került sor. Az elbocsátás indokának a munkaszerződésben megállapított feladat elvégzésére irányuló alkalmatlanságát tekintette, amely Stewart asszony szülési szabadság idejére való helyettesítése volt. Sikertelenül fellebbezett az Employment Appeal Tribunalhoz és a Court of Appeal-hez. A House of Lords megállapította, hogy az elbocsátott várandós nőt, azért vették fel, hogy olyan munkavállalót helyettesítsen, aki maga is szülési szabadságon volt. Kérdésként merülhet fel, hogy az elbocsátás jogellenes volt-e Webb asszony várandóssága miatt, vagy a felvétele indokait is meg kell vizsgálni. A bíróság megállapította, hogy elítéli, azon munkavállaló elbocsátását, akit azzal a céllal vettek fel határozatlan időre, hogy kezdetben egy szülési szabadságon lévő munkavállalót helyettesítsen, de felvételét követően várandóssága miatt ezen feladatok elvégzésére nem képes, ezért ezzel összefüggésben elbocsátják.<sup>30</sup>

A Hertz<sup>31</sup> ügyben a munkavállaló veszélyeztetett terhessége miatt betegszabadságot vett ki a munkáltató hozzájárulásával. Ezen felül Hertz asszony beteg lett, amely a terhessége és szülése következtében alakult ki. Végül Hertz asszony sorozatos hiányzásai vezettek oda, hogy a munkáltató elbocsátotta.<sup>32</sup>

Tényállás szerint Hertz asszony 1982. július 15-én részmunkaidős pénztárosként és értékesítőként dolgozott az Aldinál. 1983-ban várandós lett, és várandóssága alatt komplikációk merültek fel, ezért a munkáltató engedélyével betegszabadságra ment. 1984 júniusáig semmilyen egészségügyi problémával nem rendelkezett. 1984. június és 1985. június közötti időtartamban egy alkalommal 100 munkanapon keresztül betegszabadságra ment. A felek nem vitatták, hogy a munkavállaló betegsége a várandósság következtében alakult ki. 1985. június 27-én az Aldi megszüntette a munkavállaló munkaviszonyát 4 hónapos felmondási idővel. Hertz asszony sorozatos hiányzásait tekintette az elbocsátás okaként. Az Európai Bírósághoz a következő kérdést intézték a nő elbocsátása terhesség, szülés illetve terhességből vagy szülésből származó betegségből adódó hiányzásai miatt- a betegség bekövetkeztekor bármikor- ellentétes az egyenlő bánásmód alapelveivel. A Bíróság hatá-

<sup>30</sup> K. HERVEY, O'KEEFE 1996, 52-62. pp.

<sup>31</sup> C-179/88 Handels-ogKontorfunktionærernesForbund I Danmark (Hertz) v DanskArbejdsgiverforening [1990] ECR I-3979.

<sup>32</sup> BARNARD, CATHERINE: *EU Employment Law*, Fourth Edition, Oxford University Press, Oxford, 2012. 407. p.

rozatában megállapította, hogy a betegség a szülési szabadságot követően következett be, ezért nem volt szükséges különbséget tenni, hogy a betegség a várandósság következménye vagy más betegség következtében alakult ki. Másrészt felmerül, hogy a munkáltatónak nem tiltható meg, hogy többszöri betegszabadsága miatt elbocsásson egy női munkavállalót, csak azért mert a betegsége terhességből vagy szülésből adódik. Ilyen ok miatti elbocsátás nem elegendő az egyenlő bánásmód alapelve megsértésének megalapozásához. Az irányelv szerint egy női munkavállalónak a terhessége miatt történő elbocsátása közvetlen, nem alapuló megkülönböztetést jelent. Az irányelv nem vonatkozik a terhességből vagy szülésből származó betegség esetére. Szülési szabadság ideje alatt – amelyre a nemzeti jog értelmében joga van – a nő védett a hiányzásából adódó elbocsátással szemben. Minden tagállam meghatározza a szülési szabadság időtartamát, lehetővé téve a női munkavállalók számára, hogy a terhességgel vagy szüléssel járó zavarok fennállása alatt, azon időszak alatt hiányozzanak. Első kérdésre a Bíróság a következő választ adta: 1976. február 9-i 76/207 tanácsi irányelv 2. cikkének (3) bekezdése, az irányelv 5. cikke (1) bekezdésének és 2. cikke (1) bekezdésének kombinált rendelkezései nem akadályozzák a terhességből vagy szülésből származó betegségből adódó hiányzás miatti elbocsátásokat.<sup>33</sup>

*A Brown esetben*<sup>34</sup> egy női munkavállaló elbocsátása a terhessége következtében kialakult betegsége miatt történt. A Bíróság álláspontja szerint ilyen betegség a terhességben rejlő kockázatnak minősül (pl. magas vérnyomás, stb.), és ezért a terhesség tényén alapulónak tekinthető. A tényállás szerint Mary Brown és a Rentokil Initial Ltd. között jogvita merült fel a terhesség ideje alatti elbocsátás kapcsán. Brown asszony sofőrként állt alkalmazásban a vállalatnál. 1990. augusztusában Brown asszony értesítette a Rentokil vállalatot a terhességéről. 1990. augusztus 16-tól a terhességgel kapcsolatos rendellenességeket igazoló 4 hetes igazolást nyújtott be. 1990. augusztus közepétől már nem tért vissza dolgozni. Rentokil vállalat munkaszerződése egy olyan kitéletet tartalmazott, amely kiköti, hogy ha egy alkalmazott több mint 26 hétig folyamatosan hiányzik betegség miatt, az alkalmazott legyen nő vagy férfi elbocsátható. 1990. november 9-én Brown asszonyt a Rentokil képviselői értesítették, hogy a 26 hét fele eltelt, és a munkaviszonya 1991. február 8-án megszűnhet, ha egy független orvosi vizsgálatot követően nem tér vissza dolgozni. Ezen tényeket levélben is közölték Brown asszonnyal, aki ezt követően sem tért vissza dolgozni. 1991. január 30-án kelt levélben, amely 1991. február 8-án lépett hatályba, a terhessége alatt elbocsátották. 1991. március 22-én megszületett gyermeke. Az Employment Protection Act 1978. 33. szakasza értelmében a munkavállaló, aki egészben vagy részben terhesség, illetve szülés miatt hiányzik, bizonyos feltételek között joga van visszatérni dolgozni. A női munkavállalónak különösen munkaviszonyban kell állnia egészen a szülés várható ideje előtti 11. hét kezdetéig, és a 11. hét kezdetén nem kevesebb, mint két év folyamatos munkaviszonnyal kell rendelkeznie. Brown asszonynak nem volt joga visszamenni dolgozni, mivel 1990. december 30-án nem állt két éves munkaviszonyban, ami lehetővé tette

<sup>33</sup> K. HERVEY, TAMARA, O'KEEFFE, DAVID: *Sex Equality Law in the European Union*, John Wiley & Sons Ltd, Chester, 1996. 52-54. pp.

<sup>34</sup> C-394/96 *Mary Brown v Rentokil Initial UK Ltd* (a korábbiakban *Rentokil Ltd*) [1998] ECR I-4185. Paragrafus 16.

volna, hogy hiányozzon a munkából a szülés előtti 11. hét kezdetétől. 1991. augusztus 5-i végzésével az Industrial Tribunal elutasította Brown asszony keresetét. A határozat kimondta, hogy a terhességgel kapcsolatos betegség miatti távollét – amely azonban még jóval azelőtt kezdődött, hogy a szülésre vonatkozó rendelkezések alkalmazhatók lennének, és azt követően is fennállt – elbocsátás követi, az ilyen elbocsátás nem esik automatikusan a megkülönböztető elbocsátások kategóriájába, mert terhességnek köszönhető. 1992. március 23-i végzéssel az Employment Appeal Tribunal elutasította keresetét. Az Európai Bírósághoz a következő kérdést intézték. Ellentétes-e az egyenlő bánásmódra vonatkozó irányelvvel, ha egy női munkavállalót a terhességének ideje alatt, a terhességből eredő betegségnek tulajdonítható távollét miatt bocsátanak el. A Bíróság a kérdés kapcsán megállapította, hogy a női munkavállalót azon körülmények miatt bocsátották el, hogy hiányzott, ezáltal feladatai ellátására képtelen volt a várandósság következtében. Az elbocsátás egy női munkavállaló terhessége miatti, vagy alapvetően a terhességen alapuló elbocsátása csak a nőt érinthet, és ezért nemi megkülönböztetésnek minősül.<sup>35</sup> A Bíróság hangsúlyozta, hogy a nők biológiai állapotának védelme kiemelten fontos a terhesség ideje alatt és azt követően is, másrészt a nő és gyermeke közötti kapcsolat védelme a terhesség és a szülést követő időszakban. Káros hatással van az elbocsátás veszélye a terhes, nemrégiben szült vagy szoptató nők fizikai és mentális egészségi állapotára. Ennek megfelelően, a közösségi joggyakorlat (jogi normák és a bírói gyakorlat egyaránt) tiltja a várandós-, a gyermekágyas-, vagy szoptató munkavállalók rendes felmondással történő elbocsátását. Ezt a célkitűzést is szolgálja a munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló irányelv értelmében.<sup>36</sup>

Egy további – nem EUCJ – eset, amelyben a vilniusi Román Nagykövetség egykori dolgozója, Litvániában bírósághoz fordult<sup>37</sup> a diszkriminatív elbocsátása miatt. Az ügy tényállása szerint L. S.<sup>38</sup> 2008 májusa óta dolgozott a Román Nagykövetségen, és ugyanezen év júliusában nyújtott be egy terhességi igazolást a munkáltatójának. Másnap elbocsátották, amit a munkáltató semmivel sem indokolt. Az elbocsátott munkavállaló azt állította, hogy nemi alapú diszkrimináció következtében veszítette el az állását.<sup>39</sup> A 2014. szeptember 4-i ítélet L. Š. panaszosnak adott igazat, megállapítva, hogy az elbocsátott terhes dolgozót nemi alapú diszkrimináció érte. L. Š.-nek 50,000 lita anyagi kártérítést ítél meg a bíróság.<sup>40</sup>

<sup>35</sup> ANNICK MASSELOT, EUGENIA CARACCILO DI TORELLA and SUSANNE BURRI: *Fighting Discrimination on the Grounds of Pregnancy: Maternity and Parenthood*, The application of EU and national law in practice in 33 European countries, European Union 2012. 6.p.

<sup>36</sup> <http://www.equalrightstrust.org/crtdocumentbank/brown%20and%20rentokil%20.pdf> (2016. április 21.)

<sup>37</sup> Litván Fellebbviteli Bírósághoz.

<sup>38</sup> NB: L. Š. az egyik első nő Litvániában, aki bíróságra merete vinni diszkriminatív elbocsátásának ügyét. A litván Fellebbviteli Bíróság ítélete precedenst teremtett, ami más terhes dolgozók jogainak védelmét is elősegíti.

<sup>39</sup> „A nemi alapon elkövetett, közvetlen diszkriminációnak minősül, ha terhesség okán kevésbé előnyös bánásmódban részesítenek egy dolgozót.

<sup>40</sup> <http://www.liberties.eu/hu/news/nemi-alapu-diszkriminacios-eset-litvaniaban> (2017. 01. 02.)



## 2. Közvetett hátrányos megkülönböztetés:

Közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely az előbb felsorolt tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat más, összehasonlítható helyzetben lévő személyhez vagy csoporthoz képest lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz.<sup>41</sup> „Közvetett diszkrimináció valósul meg, ha a hátrányos megkülönböztetés nem közvetlenül a nemi (életkor, faji) hovatartozásra tekintettel történik, mégis egy adott intézkedés<sup>42</sup> az egyik nemet, vagy munkavállalói csoportot hátrányosan sújtja.”<sup>43</sup> A várandósság miatti diszkrimináció közvetett nemi diszkrimináció azokban az esetekben, amelyekben a várandós nővel szembeni bánásmód különbözik a nem várandós személytől, aki lehet akár nő vagy férfi.<sup>44</sup>

A Habermann – Beltermann ügyben<sup>45</sup> a várandós nő határozatlan idejű munkaszerződésének megszüntetésére azért került sor, mivel a továbbiakban a terhessége miatt képtelen.<sup>46</sup>

A tényállás szerint a munkáltató éjszakai műszakban történő munkavégzésre munkaszerződést kötött egy ápolónővel – Habermann-Beltermann asszonnyal –, aki egy idősék otthonában került alkalmazásra. A munkaszerződést 1992. március 23-án írták alá, amely 1992. április 1-vel lépett hatályba. A munkaszerződés csak éjszakai munkavégzésre jött létre. A munkavállaló betegség következtében 1992. április 29- től 1992. június 12 között hiányzott a munkahelyéről. Az orvosi igazolás 1992. május 29-én megállapította, hogy 1992. március 11. óta terhes. A munkavállaló terhességéről egyik fél sem szerzett tudomást. A munkáltató számára a várandósság jelei nem voltak előre láthatóak, ezért a munkáltató

<sup>41</sup> [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/1510-FRA\\_CASE\\_LAW\\_HANDBOOK\\_HU.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1510-FRA_CASE_LAW_HANDBOOK_HU.pdf) (2016. 12. 09.)

<sup>42</sup> A munkáltató olyan foglalkoztatási feltételeket garantál, a várandós nőnek, mint a nehéz fizikai munka, sugárzás, éjszakai munka, amelynek következtében a várandós nő tekintettel saját és magzata egészségi állapotára nem tudja a munkavégzést ellátni. „Vegyi anyagok, amelyek az anya testébe jutva eljutnak a magzathoz is, és a fejlődés korai szakaszában születési rendellenességeket vagy vetélést okozhatnak. Fizikai hatások, mint a túlzott zaj, rezgés és szélsőséges hőmérséklet, ionizáló és nem ionizáló sugárzás, anyagmozgatás, mozgás és testtartás, utazás, lelki és fizikai fáradtság és egyéb fizikai terhelés, pl. a hosszan tartó állás és ülés. Biológiai tényezők, például vírusok, gombák, spórák, baktériumok, melyek károsíthatják a termékenységet mind a férfiak mind a nők körében, illetve születési rendellenességet okozhatnak. A szorongás pedig önmagában is károsíthatja anyát és születendő gyermeket egyaránt. Az olyan pszicho szociális tényezők, mint a stressz a terhesség alatt általában károsak mind az anyára, mind a magzatra.” [https://oshwiki.eu/wiki/S%C3%A9r%C3%BC1%C3%A9keny\\_csoportok](https://oshwiki.eu/wiki/S%C3%A9r%C3%BC1%C3%A9keny_csoportok) (2016. 12. 19.)

<sup>43</sup> MONORI GÁBOR: *A nők hátrányos munkahelyi megkülönböztetése – különös tekintettel az Európai Unióban*, p. 347. in IUS EST ARS Ünnepi tanulmányok Viscgrády Antal professzor 65. születésnapja tiszteletére, Szerkesztette: NOCHTA TIBOR, MONORI GÁBOR, Pécs, Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 2015.

<sup>44</sup> ROBERT WINTEMUTE: *When is pregnancy discrimination indirect sex discrimination?*, Industrial Law Journal, Vol. 27, No. 1, March 1998. 30-31. p.

<sup>45</sup> C-421/92 Gabriele Habermann-Beltermann v Arbeiterwohlfahrt, Bezirksverband Ndb./Opf. c.V.[1994] ECHR I-1657

<sup>46</sup> [http://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop425/2011\\_0001\\_548\\_EUjog/ch06s06.html](http://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop425/2011_0001_548_EUjog/ch06s06.html) (2016.12.19.)

ezen körülményekről a munkavállalót nem kérdezte.<sup>47</sup> A német jogszabályok is tiltják a terhes munkavállaló éjszakai munkavégzését.<sup>48</sup> A vizsgált kérdések a határozatlan idejű szerződésre vonatkoztak. A várandós nők éjszakai munkavégzésének tilalma a szerződés teljes idejéhez képest csak korlátozott ideig érvényesül. Határozatlan idejű munkaszerződés érvénytelenné nyilvánítása vagy elállással történő megszűnése, nem lehet oka arra, hogy az éjszakai munka ellátásában, a terhesség miatt képtelen a munkavállaló.<sup>49</sup> A munkáltató a terhes munkavállaló elbocsátását azzal indokolta, hogy éjszaka dolgozó munkavállalóra volt szüksége. A jogszabályi tilalom miatt, az állapotos nő ilyen feltételek mellett nem alkalmazható. A Bíróság elutasította a munkáltató kérelmét.<sup>50</sup> A Bíróság két kérdést vizsgált, az első, hogy a munkaszerződés határozott időtartamra jött létre a felek között. A másik kérdés pedig, hogy a munkáltató és a munkavállaló sem tudott a munkaszerződés megkötésekor a várandósságról. A Bíróság megállapította, hogy a várandós nők védelme az éjszakai munkavégzéstől kétségtelenül összeegyeztethető a 76/207 irányelv 2 (3) cikkével.<sup>51</sup>

### *Zaklatás és Mobbing*

A diszkrimináció egyik formájának minősül a zaklatás, amelynek következtében a munkavállalót a várandóssága vagy azzal összefüggésben éri megkülönböztetett bánásmód a nem terhes munkavállalóval szemben. A zaklatás módja megnyilvánulhat gúnyos és sértő megjegyzésekben vagy akár érintésben.<sup>52</sup> A mobbing fogalmát jogszabály nem szabályozza, azonban hatása pszichésen van hatással a várandós munkavállalóra.

A zaklatás fogalma az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvényben található meg.<sup>53</sup> Még a mobbing fogalma a hazai jogszabályokban nem szerepel. A zaklatás és a mobbing összefüggésével kapcsolatban nem alakult ki egységes

<sup>47</sup> BARRY FITZPATRICK and CHRISTOPHER DOCKSEY: *Pregnancy as Grounds for Dismissal Case C-421/92. Habermann-Beltermann v Arbeiterwohlfahrt Bezirksverband Ndb/OpfeI*. Industrial Law Journal 1994/4. 355.p.

<sup>48</sup> 92/85 irányelv 7. cikk 1 bekezdése értelmében A várandós és szoptató munkavállalók nem kötelezhetők éjszakai munkára a várandósságuk alatt és a szülés időtartama alatt. Éjszakai munkavégzés hátrányos lehet a munkavállaló egészséges és biztonságos munkavégzésére.

<sup>49</sup> BLUTMAN LÁSZLÓ: *Az Európai Unió joga a gyakorlatban*. Második, átdolgozott kiadás, HVG orac Lap-és Könyvkiadó Kft., Budapest, 2013. 384. p.

<sup>50</sup> GYULAVÁRI TAMÁS: *Egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség*, 120.p. [www.ligaakademia.hu/news/337/III.\\_Egyenlo\\_banasmsd\\_is\\_csilycg.pdf](http://www.ligaakademia.hu/news/337/III._Egyenlo_banasmsd_is_csilycg.pdf) (2016.03.18.)

<sup>51</sup> ARNULL, ANTHONY: *The European Union and its Court of Justice*, Second Edition, Oxford University Press, Oxford, 2006. 584.p.

<sup>52</sup> *Pregnancy and Human Rights in the workplace a guide for employers*, Canadian Human Rights Commission, [http://www.chrc-ccdp.ca/sites/default/files/pregnancy\\_grossesse-eng\\_0.pdf](http://www.chrc-ccdp.ca/sites/default/files/pregnancy_grossesse-eng_0.pdf) (10.01.2017)

<sup>53</sup> 2003. évi CXCV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról 10. § (1)

álláspont: egyesek a zaklatás egyik alesetének tartják a mobbingot, míg mások szerint az utóbbi tekinthető tágabb fogalomnak.<sup>54</sup>

Zaklatásnak nevezzük azokat a helyzeteket, amikor nemkívánatos magatartásra kerül sor valamely védett tulajdonság alapján (terhessége miatt), azzal a céllal vagy hatással, hogy egy személy méltóságát sértse, és vagy megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezetet alakítson ki.<sup>55</sup> Formája: (szóbeli, nem verbális vagy fizikai bántalmazás) és potenciális hatása (az emberi méltóság megsértése) miatt. A zaklatás esetében nem beszélhetünk összehasonlítási alapról. Zaklató magatartás megnyilvánulhat a munkáltató vagy kollégák részéről egyaránt.

A tanulmányban egy olyan eset kerül bemutatásra, amelyben a várandós munkavállalóval szemben vezetője tanúsított zaklató magatartást.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság előtt a kérelmező azt sérelmezte, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlójával közölte várandósságát, a vezető megalázó, megszégyenítő módon nyugtázta a bejelentését, és minősíthetetlen módon, fenyegető stílusban beszélt vele. A vezető a kérelmező tudára adta, hogy terhessége anyagi jellegű problémát okoz a cégnek, amiért kártérítéssel tartozik. A munkáltató magatartása sértette a munkavállaló emberi méltóságát, valamint egészségére is káros hatással volt. A kérelmező saját telefonjával hangfelvételt készített, amivel igazolta, hogy a munkáltató vele szemben sérelmes, arrogáns, megszégyenítő hangnemet és megalázó kijelentéseket tett. A hangfelvétel igazolta, hogy az ügyvezető és üzleti partnere a kérelmezővel szemben a terhességét és annak a vállalkozásra vetített negatív következményeit taglaló beszélgetés során lekezelő, és tisztetlen hangnemet használt a panaszossal szemben. A hatóság az ok-okozati összefüggést egyértelműen megállapíthatónak ítélte, miszerint a kérelmezővel szembeni hozzáállás annak következtében fordult át támadóvá, amint nyilvánvaló vált, hogy egy időre kiesik a munkavégzésből a terhessége miatt. A hatóság megjegyzi, hogy a zaklatás megállapításához elengedő akár egyszeri sérelmes élethelyzet beigazolódása, nem kritérium az, hogy egy folyamat legyen, és állandósuljon a zaklató magatartások sora.<sup>56</sup>

Egy másik esetben az Egyenlő Bánásmód Hatóság előtt a kérelmező azt sérelmezte, hogy reprodukciós eljárásban vett részt és emiatt az iskola – ahol nyelvtanárként dolgozott – igazgatója vele szemben zaklató magatartást tanúsított. Kérelmében előadta, hogy miután a munkáltatói jogkör gyakorlója tudomást szerzett arról, hogy munkajogi értelemben a meddőségi kezelések miatt anyasági védelem alatt áll, és ezáltal munkaviszonyát jogszerűen megszüntetni nem tudja; igyekezett munkavégzését ellehetetleníteni.<sup>57</sup>

<sup>54</sup> VAJDA RÓZA: *A munkahelyi pszichoterror (mobbing) és a kapcsolódó szolgáltatások Magyarországon*, MONA Alapítvány 2006. 11. p.

<sup>55</sup> Várandós nőt a várandósságával összefüggésben váratlan, nem kívánatos megalázó észrevételekkel illetik, amely arra kényszerítheti, hogy munkaviszonyát önmaga mondja fel. Equality and Human Rights Commission: *Pregnancy and Maternity – Related Discrimination and Disadvantage, Experiences of Employer*, 24-25. p.

<sup>56</sup> EBH/805/2011.

<sup>57</sup> EBH/ 301/2011.

### *Mobbing/ pszichoterror*

„A mobbing más néven pszichoterror olyan magatartás, amely a munkahelyhez is kötődik. A zaklatás és a mobbing közös vonása, hogy ebben az esetben is emberi méltóságot sértő hatások érik az érintettet. Szélsőséges esetben a munkahelyi terror olyan következményekhez vezethet, mint például a munkavégzésre vagy a munkába visszatérésre való képtelenség. Megnyilvánulási formái a szociális kirekesztés, az áldozat elszigetelése a munkahelyen, a munka minőségének a folyamatos becsmérése, kirúgással fenyegetés, alaptalan pletykák terjesztése, a sértett folyamatos és nyilvános kritizálása. Az alapvető különbség a munkahelyi zaklatás és a mobbing között, hogy utóbbi esetben nincs védett tulajdonság, amely miatt a zaklatás történik, míg az Ebktv. szerinti megvalósulási feltétele az Ebktv. 8. §-ában foglalt, valamely vélt vagy valós tulajdonság, és annak összefüggése a zaklató magatartással. Amennyiben tehát a zaklató magatartást nem védett tulajdonsággal összefüggésben tanúsítják, hanem egyéb okból (irigységből, pusztán ellenszenvből, vagy akár ok nélkül), akkor nem minősül Ebktv. szerinti zaklató magatartásnak, még akkor sem, ha a magatartás egyébként megfelel a törvényben előírt feltételeknek.”

A mobbing<sup>58</sup> során a lelki inzultus van előtérben, ezért a terhes munkavállaló oldaláról ennek felismerése és megakadályozása is sokkal nehezebb szemben a zaklatással. Tekintettel arra, hogy semmilyen törvény nem szabályozza, ezért annak bizonyítása nagyon nehéz, hogy a várandós munkavállalóval szemben mobbing történt. A fentiekben megnevezett két álláspont közül azzal a véleménnyel értek egyet, hogy a zaklatás egyik formájának tekinthetjük.

A mobbing,<sup>59</sup> vagy munkahelyi pszichoterror, egy olyan konfliktus sorozatot jelent, amely során egyes munkavállalókat gyakori támadások, bírálatok, piszkálódás ér kollégái és/ vagy vezetői részéről. Pszichoterrorról akkor beszélünk, ha a támadásnak kitett munkavállaló legalább fél éve keresztül és hetente minimum egyszer kénytelen elszenvedni kollégái, illetve főnökei felől érkező bántó magatartásokat. Az érintett munkavállaló folyamatosan feszült, szorong, vérnyomás és alvásproblémákkal küzd, majd sorozatos megbetegedéseken esik át. A várandós munkavállalóra nézve a fenti tényezők mind a saját és magzata egészségi állapotára nézve káros hatással lehetnek ennek következtében 3 eset fordulhat elő: 1.) a várandós munkavállaló munkaképtelenné válik 2.) várandós munkavállaló felmond 3.) várandós munkavállaló munkahelyet vált.<sup>60</sup>

<sup>58</sup> A nemzetközi szakirodalmak a mobbingra a következő kifejezéseket használják: bullying, bossing, moral harassment, psychological violence, emotional abuse.

<sup>59</sup> Heinz Leymann szerint „A mobbing mint fogalom egy olyan szituációra vonatkozik, amikor egy vagy több ember (munkavállaló) a munkahelyen ellenségesen viselkedik, inzultusokat követ el leggyakrabban csak egy munkavállalóval szemben nagy gyakorisággal ( legalább heti rendszerességgel) és hosszú ideig ( hónapokig vagy évekig), ezzel elnyomva őt. HEINZ LEYMAN: *Mobbing and Psychological Terror at Workplaces, Violence and Victims*, Vol. 5, No. 2. 1990. 119 – 126. p.

<sup>60</sup> <http://www.lekititkaink.hu/mobbing.html> (2016. 12. 23. )

*Következtetések összegzése*

Összegzésként megállapítható, hogy a diszkrimináció tilalma szempontjából nem teszünk különbséget, hogy a munkavállalóval szemben folytatott diszkriminatív magatartás hogyan és milyen formában nyilvánul meg. Megállapíthatjuk, hogy a munkáltató a terhességről való tudomásszerzést követően – rendszerint – azonnal el akarja bocsátani az érintett munkavállalót. A várandósság egy olyan – társadalmilag is kiemelten – védendő állapot, amely miatt senkit nem lehet diszkriminálni. A diszkriminatív magatartás több formában is megnyilvánulhat: 1. munkavállaló terhesség miatti elbocsátása, 2. zaklatás és 3. mobbing. A tanulmány első részében bemutattuk a hátrányos megkülönböztetés – elsősorban terhes nőkre vonatkozó – fontosabb dogmatikai összefüggéseit. Ezt követően olyan európai bírósági eseteket (Hertz, Brown) mutattunk be, amelyekben a várandós munkavállalókat – terhességük miatt bekövetkező – betegségük következtében érte hátrányos megkülönböztetés a többi munkavállalóval szemben. A Webb esetben a szülési szabadságon lévő munkavállaló helyettesítésére egy másik munkavállalót alkalmaztak, és a helyettesítésre felvett munkavállalót pedig a várandóssága miatt bocsátották el. A Habermann-Beltermann ügyben a várandós nő éjszakai munkavégzése következtében történt a munkaviszonyának megszüntetése. A várandós munkavállalók esetében az éjszakai munkavégzés tilalma azt jelenti, hogy olyan pozíciókban, amelyekben a munkavégzés éjszakai műszakban lehetséges nem végezhetnek munkát. Az említett esetek segítségével vizsgáltuk, hogy milyen és hogyan nyilvánul meg a munkáltató diszkriminatív magatartása.

A cikk második részben az Európai Unió Bírósági esetek és a magyar Egyenlő Bánásmód Hatóság vonatkozó eseteinek vizsgálata során megállapítottuk, hogy sem közvetlen, közvetett hátrányos megkülönböztetés, zaklatás és mobbing esetén sem lehet a munkáltató magatartása diszkriminatív a várandós munkavállalókkal szemben. A felmondás okaként csupán a várandósság nem szolgálhat. Végül arra a következtetésre jutottunk, hogy a várandós nők az elbocsátással szembeni védelemre feltétlenül jogosultak.

GABRIELLA MÉSZÁROS

DISCRIMINATION OF PREGNANT WOMEN IN  
THE TERMINATION OF EMPLOYMENT

(Summary)

In this paper the legislation regarding to pregnant employees and the main legal protections during the term of employment guaranteed by various measures will be examined. The article will highlight those relevant case law of the European Court of Justice where the employer was discriminated with the pregnant women, when she informed him/her about her pregnancy. EUCJ examined the circumstance of the pregnant women dismissal. Pregnancy-related illness was mentioned in (Brown, Hertz). Pregnant women night-working (Habermann-Beltermann). Replacement of pregnant women (Webb). At this field the bona fide cooperation between the pregnant employee and her employer should be emphasized. The main problem is when employer will aware that the employee is pregnant. Immediately he or she wants to dis miss her. The reason of her dismissal because of her pregnancy. According to European Union Directive, the ECJ case law established the principle of labour protection of pregnant women which is very important. In this study I will focus more on the labour law aspects including to non-discrimination of pregnant women such as direct discrimination, indirect discrimination, harassment and mobbing. My final conclusion is what I would like to highlight that pregnant women will get protection when the employer behaviour is discriminatory because of her pregnancy.